

INNOVATIE VIA DECENTRALISATIE

Doorwerking van beleidsveranderingen en het risico van ontkoppeling. De casus van de Wet Werk en Bijstand

José Manshanden* en Romke van der Veen**

Inleiding

Met de invoering van de Wet Werk en Bijstand (WWB) heeft de centrale overheid de financiële- en beleidsverantwoordelijkheid voor de Bijstandsverlening gedecentraliseerd naar gemeenten. Via mechanismen van lokale vrijheid en lokale verantwoordelijkheid moeten activering en reïntegratie in de bijstandsverlening voorop komen te staan. Hiertoe ontvangen gemeenten middelen uit het gemeentefonds, declaratie van kosten is niet meer mogelijk. Bij een forse overschrijding van het toegekende budget (meer dan 10%) is compensatie mogelijk mits de overschrijding niet aan het gemeentelijk beleid en de uitvoering geweten kan worden.

De wijzigingen die met de WWB in de bijstandsverlening worden doorgevoerd zijn in lijn met eerdere herzieningen van de bijstandswet. Decentralisatie van beleidsverantwoordelijkheid, toename van de lokale financiële verantwoordelijkheid en bevordering van activering en reïntegratie zijn al lange tijd richtinggevend voor het bijstandsbeleid. De presentatie van de WWB als vernieuwend roept daarom vragen op over de doorwerking van eerdere wijzigingen in de Bijstandswet. De wijzigingen die met de WWB zijn doorgevoerd zijn niet nieuw, hooguit de vorm of de intensiteit is anders dan in eerdere wijzigingen.

Doorwerking en ontkoppeling

* directeur Sociale Dienst gemeente Dordrecht

** hoogleraar Sociologie van arbeid en organisatie, Erasmus Universiteit Rotterdam

De vraag naar mechanismen van doorwerking van beleid staat centraal in deze beschouwing. Hoe kan bewerkstelligd worden dat beleidsveranderingen ook echt doorwerken bij het verantwoordelijke bestuur of in de betreffende uitvoeringsorganisatie? Deze vraag lijkt op het eerste gezicht wellicht van ondergeschikt belang, maar is dat niet. Al te vaak wordt door de wetgever verondersteld dat juridische en beleidsmatige wijzigingen als vanzelf vertaald worden in de beleids- en uitvoeringspraktijk. Maar wijzigingen in beleidspraktijk of uitvoeringsorganisaties vinden niet vanzelfsprekend plaats. De recente historie van herzieningen in de Bijstandswet maar ook van de Arbeidsongeschiktheidsverzekering illustreren dit.

Achter de vraag naar doorwerking gaat het verschijnsel van ontkoppeling schuil. Het begrip ontkoppeling is afkomstig uit de organisatiesociologie en staat voor het verschijnsel dat zich voordoet wanneer het management van de organisatie de richting, het beleid van de organisatie wijzigt, terwijl er op de werkvloer verder weinig verandert. Processen van ontkoppeling maken het het management van organisaties mogelijk –naar buiten toe- snel in te springen op veranderingen in de omgeving van de organisatie en schermen tegelijkertijd de werkvloer in organisaties af van deze veranderingen. Ontkoppeling komt binnen uitvoeringsorganisaties als Sociale Diensten of het UWV zeker voor en maakt de uitvoering tot op zekere hoogte resistent voor beleidsverandering.

Het verschijnsel van ontkoppeling berust op twee kenmerken van moderne organisaties. In de eerste plaats is zij het gevolg van het feit dat dat organisaties geen volledig geïntegreerde, mechanische structuren zijn waarin veranderingen in de top automatisch tot veranderingen aan de voet leiden. Hoe complexer de organisatie en haar omgeving en hoe professioneler het uitvoeringsproces hoe minder mechanisch de organisatie. In de tweede plaats is ontkoppeling het gevolg van de noodzaak voor het management van de organisatie om legitimiteit voor de organisatie te verwerven door aansluiting te zoeken bij dominante trends in het veld waarin de organisatie actief is. Het idee is dat organisationele velden (dat kan een beleidsdomein zijn) gekenmerkt worden door bepaalde dominante organisatie-, management- of beleidstrends en dat (beleidsmatige) aansluiting bij deze trends de organisatie in hoge mate legitimiteit verschaft. In deze visie zijn niet zozeer de effectiviteit en de efficiëntie van de

organisatie bepalend voor de beoordeling van haar optreden maar de legitimiteit die zij kan verwerven door aansluiting te zoeken bij dominante trends. Hoe belangrijker legitimiteit voor organisaties hoe groter het risico van ontkoppeling. In beleidsvelden –als het veld van de sociale zekerheid- lijkt het risico van ontkoppeling daarom extra groot.

Het vraagstuk van doorwerking en ontkoppeling is centraal voor het denken over innovatie. Om innovatie in beleid en organisatie mogelijk en effectief te maken is doorwerking noodzakelijk en ontkoppeling funest. De vraag is nu hoe doorwerking te bewerkstelligen en ontkoppeling te voorkomen? We willen een aantal mechanismen op hun vermogen hiertoe onderzoeken en vervolgens kijken wat deze analyse betekent voor de WWB.

Mechanismen van doorwerking

Kenmerkend voor de beleidswijziging in de WWB is een verschuiving van sturing op input naar sturing op output. De wetgever stuurt niet zozeer door de regels die ze stelt maar door de resultaten die ze vraagt en beloont. *Helder* gefomuleerde doelstellingen en beloning van *gewenste* resultaten zijn daarom voorwaardelijk aan sturing op output. Een viertal mechanismen staan hierbij centraal: de werking van financiële prikkels, de uitwerking van beleidsdoelstellingen in organisatiedoelen, het (publiek) verantwoording afleggen en het geven van een zekere handelingsruimte aan uitvoerders (professionals).

In het model van de klassieke bureaucratie wordt gestuurd door middel van regels en een autoriteitsstructuur. Moderne organisatiesociologische benaderingen van sturing hebben de het bureaucratiemodel ernstig ondermijnd: niet regels en autoriteit zijn bepalend voor het handelen van de leden van een organisatie, maar de (eigen) belangen van de organisatie en de mate van afhankelijkheid van anderen. De bevelsrelatie moet daarom veranderen in een opdrachtgever-opdrachtnemer relatie die gestuurd wordt door een contract en door beloning van het succesvol uitvoeren van de opdracht. Opdrachtgever-opdrachtnemer relaties vereisen doorzichtigheid (geen grote informatieverschillen) en overeenkomstige belangen van opdrachtgever en opdrachtnemer. Financiële prikkels en sturing op resultaat passen in deze benadering. *Voorwaardelijk* hiervoor is dat financiële prikkels ook binnen de organisatie vertaald

en voelbaar worden. Verder moeten de prikkels zodanig gericht zijn dat ze ook daadwerkelijk bijdragen aan het beoogde doel en geen al te grote onbedoelde en ongewenste effecten sorteren. De doelen moeten vertaald worden in duidelijke resultaten die van de uitvoerders worden verwacht en die meetbaar zijn en wederom geen al te grote onbedoelde en ongewenste effecten sorteren.

Kritiek op het bureaucratische model van sturing is ook afkomstig uit andere hoek: de professional. Op veel beleidsterreinen spelen hele (artsen) en halve (bijstandsambtenaren) professionals een belangrijke rol. Zij moeten op grond van hun kennis en ervaring algemeen beleid vertalen in op individuen gerichte beslissingen en acties. Deze vertaling van algemeen beleid naar de individuele gevalshandeling kan alleen door de professionele uitvoerder plaats vinden. Ontkenning van professionaliteit en pogingen om de voor de professional benodigde beleidsvrijheid te verminderen kunnen zorgen voor gebrek aan doorwerking. Niet door de professional te beknotten, maar juist door hem of haar beleidsruimte te geven wordt doorwerking bevorderd. Deze ruimte stimuleert professionals tot coöperatief gedrag en is voorwaardelijk aan effectieve individuele gevalshandeling, zo is de stelling. *Voorwaardelijk* aan de bijdrage van professionals aan de doorwerking van beleid zijn: een zekere mate van overeenkomst tussen het waardenpatroon van de professionele beroepsgroep en de in het beleid vervatte centrale doelen; betrokkenheid van de professional bij de organisatie (professionals hebben de neiging zich af te schermen van invloeden van buitenaf), middels afstemming tussen professionals onderling en tussen professionals en management; en het afleggen van (publieke) verantwoording voor de wijze waarop de gegeven beleidsvrijheid is gebruikt.

De vier eerder genoemde mechanismen moeten er voor zorgen dat aan de bovengenoemde voorwaarden voor sturing op output wordt voldaan. Wanneer dit het geval is, zal dat de doorwerking van beleid sterk bevorderen. In het vervolg van deze beschouwing zullen we deze mechanismen onderzoeken aan de hand van de casus Dordrecht.

De doorwerking van de WWB in Dordrecht

Het meest ingrijpende aspect van de WWB is het feit dat de gemeenten voor 100% financieel verantwoordelijk zijn geworden voor de bijstandsverlening. Belangrijk

hierbij is hoe het zogenaamde ‘objectieve verdeelmodel’ voor een bepaalde gemeente uitpakt: ben je voor* - of nadeelgemeente? Dordrecht heeft in het verdeelmodel een groot nadeel. Ten tijde van de behandeling van de WWB in de Tweede Kamer, zou Dordrecht volgens het toen gehanteerde verdeelmodel binnen 4 jaar een tekort op het inkomensdeel** ontwikkelen van ruim 18%. (ruim €9 miljoen per jaar op een totaalbudget van €60 miljoen).

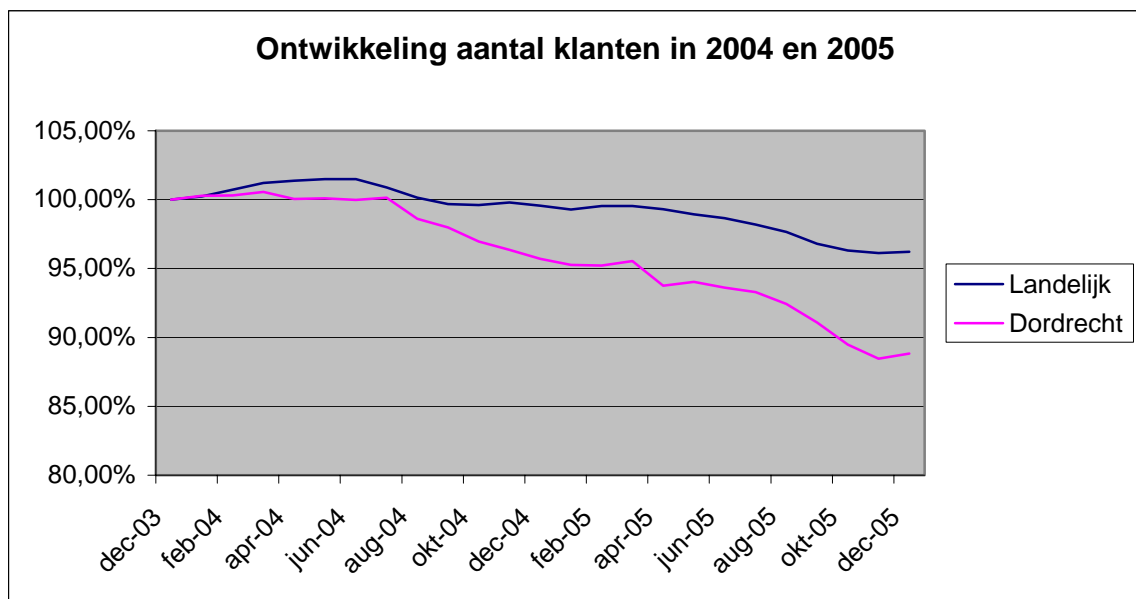
Het verwachte tekort was er mede debet aan dat de gemeente in 2003 een innovatieve bezuinigingsoperatie startte. In dat kader is de sociale dienst het project “Iedereen aan de slag” gestart dat als doelstelling had om in 4 jaar tijd het klantenbestand te laten dalen met 400 klanten ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Wat is hiervoor in Dordrecht gedaan? Met hulp van de grotere beleidsvrijheid die de wet biedt, is gezocht naar nieuwe instrumenten van reïntegratie en handhaving. Gekozen is voor een *Workfirst*-aanpak voor alle nieuwe instroom, met voldoende rechtmatigheidscontrole aan de poort. Dit is de “kortste weg naar werk” genoemd, waarbij klanten veel meer en veel sneller dan voorheen zelf actief moeten zijn voor hun eigen reïntegratie op de arbeidsmarkt.

Wanneer klanten een uitkering aanvragen en ze volgens het CWI niet direct bemiddelbaar zijn, gaat iedereen (met een arbeidsverplichting) aan de slag in de ‘Werkplaats’. Deze werkplaats wordt vormgegeven door een reïntegratiebedrijf en bestaat uit 20 uur begeleiding per week gedurende drie maanden, tenzij de klant eerder uitstroomt. De begeleiding bestaat uit arbeidstraining door middel van eenvoudig productiewerk, dynamische diagnose en zoekbegeleiding bij het vinden van een baan. Als klanten na drie maanden nog geen regulier werk hebben, wordt hen een vervolgtraject aangeboden, dat meer afgestemd is op de eigen mogelijkheden en wensen. Bijvoorbeeld een gesubsidieerde leerwerkbaan, een participatiebaan of een intensief sociaal-activeringstraject. Naast deze nieuwe reïntegratieinstrumenten heeft ook vernieuwing van de instrumenten voor handhaving en toetsing van rechtmatigheid aan de poort plaatsgevonden.

* d.i. financiële winst of verlies ten opzichte van voorgaande jaren

** de uitkering aan de gemeente bestaat uit een inkomens-deel en een werk-deel, onderworpen aan verschillende regels

De nieuwe aanpak is gelijktijdig met de implementatie van de WWB van start gegaan. Daarnaast is er veel aandacht besteed aan de cultuuromslag die met de WWB gepaard moest gaan. In plaats van zorgen ‘voor’ mensen, wordt benadrukt dat mensen die daartoe in staat zijn, zoveel mogelijk de regie over het eigen leven moeten nemen. Daarvoor worden mensen op hun eigen verantwoordelijkheid aangesproken. De resultaten zijn opmerkelijk te noemen: na twee jaar is een daling van het klantenbestand bereikt van bijna 10 %.



De vraag is nu: waarom zijn de resultaten met de WWB zoveel verbeterd? Had dat niet ook gekund met de Abw? Dordrecht kende al jarenlang een beleid gericht op Werk boven Inkomen. De organisatie was al eerder op dit principe ingericht en heeft in 2002 zelfs al eens een werkprijs gewonnen. Terugkijkend leeft echter het gevoel dat er wel allerlei mensen trajecten aangeboden kregen, maar dat dit nog niet voldoende was om mensen uit te laten stromen. De sluitende aanpak voor jongeren, bleek veel minder sluitend dan gedacht. Doordat de WWB uitgaat van het aanbieden van “algemeen geaccepteerde arbeid” in plaats van “passende arbeid”, is het nu mogelijk om duidelijker eisen aan de klanten te stellen. Met de WWB is er ruimte gekomen voor nieuwe normen op het terrein van de bijstandsverlening en voor invulling van de doelstelling Werk boven Inkomen. Naast dit gegeven zijn ook de

andere mechanismen van doorwerking herkenbaar in de beleidswijzigingen in Dordrecht. Hieronder wordt daar op ingegaan.

De werking van financiële prikkels.

De effecten van de financiële prikkel in de WWB is bijzonder groot: 100 klanten meer of minder scheelt gauw €1,25 miljoen. In Dordrecht heeft het dreigende financiële tekort dan ook tot een groot urgentiebesef geleid. Op drie fronten is men in actie gekomen: via een sterke lobby richting Tweede Kamer om een beter verdeelmodel te krijgen; via nader onderzoek naar de oorzaken zijn van het nadeel en ten slotte via de ontwikkeling van een nieuwe aanpak “De kortste weg naar werk”

De lobby was succesvol. De toepassing van het verdeelmodel is in eerste instantie een jaar uitgesteld en er is gewerkt aan verbetering van het model. Inmiddels zijn we twee versies van het verdeelmodel verder, maar het model 2006 geeft voor Dordrecht nog steeds een tekort te zien (nu “slechts” €1 miljoen). Uit het eigen onderzoek is een goed inzicht verkregen in de opbouw van het klantenbestand. Hieruit bleek dat het Dordrechtse klantenbestand een meer grootstedelijke problematiek kent dan andere gemeenten uit de G-21. Dit hielp bij de uitwerking van de nieuwe aanpak. De resultaten daarvan zijn hierboven al aangestipt.

Waarom lijkt de prikkel in de WWB zo goed te werken? In de eerste plaats omdat deze prikkel heel makkelijk te vertalen is naar het primaire proces van de organisatie en ook rechtstreeks bijdraagt aan de doelstelling van de organisatie om “werk boven inkomen” te stellen. De gemeente nam het dreigende financiële tekort mee in een grote bezuinigingsoperatie die ook rechtstreeks voelbaar was voor het ambtelijk apparaat. Ook in de sociale dienst moesten hierdoor arbeidsplaatsen verdwijnen. Het effect was dat er niet alleen de nodige zelfkritiek, maar ook veel veranderingsbereidheid ontstond om zaken anders of beter te gaan doen. Het was opmerkelijk dat alle partijen (zowel politiek, maatschappelijk middenveld, klanten en medewerkers) de omslag naar de workfirst-aanpak redelijk makkelijk leken te maken.

Hoewel de financiële prikkel in Dordrecht positief lijkt uit te pakken, is het de vraag of dat ook landelijk het geval zal zijn. Een belangrijke vraag bij de werking van financiële prikkels in de WWB is natuurlijk hoe deze uitpakken in voordeel-

gemeenten, en ook hoe lang deze financiële prikkels blijven doorwerken. Voor de gemeenten als totaliteit werkt de prikkel namelijk omgekeerd: als de gemeenten overall beter gaan presteren, gaat het macrobudget voor de bijstand naar beneden en ontvangen alle gemeenten samen steeds minder geld. Door deze systematiek is het erg moeilijk om van nadeelgemeente voordeelgemeente te worden. Het rijk is de lachende derde bij deze ratrace. De vraag is hoe lang nog?

Van beleidsdoelen naar organisatiedoelen

Bij het overbrengen van de doelstelling van het Dordrechtse WWB-verandertraject “400 klanten minder dan het landelijk gemiddelde”, bleek dat de meeste medewerkers van de sociale dienst geen inzicht hadden in de resultaten van de dienst. Door de grote aandacht voor de bestandsontwikkeling was dat wel nodig. Om duidelijker te kunnen sturen op resultaten is daarom in Dordrecht een tiental doelstellingen geformuleerd, zodanig dat elk onderdeel van de organisatie zichzelf kan terugvinden in één van de beoogde resultaten. Deze resultaten worden vervolgens weergegeven op een zogenaamd dashboard, dat zichzelf voor een belangrijk deel vult via koppeling met het automatiseringssysteem. Medewerkers hebben vanaf hun computer toegang tot dit dashboard, zodat zij op elk gewenst moment het actuele overzicht van de resultaten kunnen zien.

Doelen 2005		Resultaten 2005
1	Het klantenbestand ontwikkelt zich in Dordrecht 100 klanten gunstiger dan het landelijk gemiddelde (Wwb<65, zwervers, loaw/z).	200 klanten gunstiger dan landelijk
2	30% van de klanten die starten in de werkplaats stromen tijdens de periode in de werkplaats uit naar regulier werk.	23%
3	60% van de in behandeling genomen aanvragen schuldhulpverlening leidt tot schuldregeling, minnelijk of wettelijk.	50%
4	Minstens 40% van de fraudeonderzoeken leidt tot een resultaat in de vorm van beëindiging of wijziging van de uitkering.	54%
5	Het benadelingsbedrag bij geconstateerd misbruik of oneigenlijk gebruik is gemiddeld lager dan €2.750.	€1.440,--
6	De uitgaven aan bijstandsuitkeringen, bijzondere bijstand en reïntegratie voldoen aan de rechtmatigheidsnormen van het Rijk: <1% financiële tekortkomingen.	0,3%

7	Een aanvraag om een voorziening wordt bij de Sociale Dienst gemiddeld binnen 20 werkdagen afgehandeld. Dit geldt voor aanvragen Wwb levensonderhoud, bijzondere bijstand en WVG collectief vervoer, eenvoudige rolstoelen en woonvoorzieningen.	Binnen de norm: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aanvragen levensonderhoud via BVR ▪ Bijzondere bijstand ▪ WVG
		Buiten de norm: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Levensonderhoud via CWI: 28 werkdagen (exclusief de CWI tijd)
8	Telefonische bereikbaarheid 80% neemt binnen 20 seconden op.	76%
9	Het ziekteverzuimpercentage blijft <7%.	6,5%
10	Het percentage geheel of gedeeltelijk gegrond verklaarde bezwaarschriften blijft <20%.	28%

(hier of elders de foto van het dashboard invoeren, zie bijlage bij dit artikel)

De consequente aandacht voor de resultaten heeft waarschijnlijk een belangrijke bijdrage geleverd aan het behalen van de doelstellingen. Het dashboard wordt regelmatig bekeken door de medewerkers en successen worden nadrukkelijk gevierd.

De sociale dienst met haar duidelijke productieprocessen is een organisatie die zich leent voor een meer bedrijfsmatige aansturing. Steeds beter worden concrete doelen gesteld en het monitoren van de voortgang wordt steeds makkelijker vanwege de hoge mate van automatisering van de werkprocessen. Het gevaar bestaat echter dat het resultaat volgens het meetinstrument gehaald wordt, maar dat er ongewenste neveneffecten optreden. De grote nadruk reïntegratie van klanten, op handhaving en terugvordering heeft er toe geleid dat de dienstverlening voor bijzondere bijstand minder aandacht heeft gekregen. Dit is een voorbeeld van een ongewenst effect. Omdat klanttevredenheid moeilijk is in te passen in het geautomatiseerde dashboard maar ook een belangrijke graadmeter voor de kwaliteit van de dienstverlening is, worden dergelijke ongewenste effecten wellicht minder snel opgemerkt.

Verantwoording afleggen

Met de WWB zijn de regels ten aanzien van de verantwoording vereenvoudigd en heeft de gemeenteraad een grotere rol gekregen bij het vaststellen van de beleidsplannen voor reïntegratie en handhaving en het jaarlijkse verslag over de uitvoering (VODU). Op deze manier is de gemeente verplicht om publiek

verantwoording af te leggen over het gevoerde beleid. In Dordrecht is over het algemeen weinig discussie met de Raad over de uitvoering van de WWB. De Raad lijkt veel vertrouwen in de uitvoering te hebben. Niet uit te sluiten is echter dat de stukken over de uitvoering van de WWB zo complex en technisch zijn, dat het voor raadsleden moeilijk is om daar vat op te krijgen. Dat laatste geldt zeker voor het VODU, dat nog sterk gereguleerd wordt door eisen vanuit het ministerie en de accountants.

Verantwoording wordt ook afgelegd via de benchmark. Dordrecht komt over het geheel genomen goed uit de benchmark: de uitvoering is goedkoop en de resultaten zijn goed. Vanuit Dordrecht is er dan ook nooit een probleem om de benchmark-gegevens openbaar te maken. Het feit dat sommige sociale diensten daar wel moeite mee hebben, illustreert dat een grotere financiële verantwoordelijkheid ondoorzichtigheid kan bewerkstelligen. In het algemeen geldt echter dat de publieke verantwoording die het gevolg is van de WWB bijdraagt aan de doorwerking van de doelstellingen van de WWB in het gemeentelijke beleid.

Handelingsruimte voor professionals

Hele of halve professionals: voor het slagen van innovaties en het behalen van resultaten is het belangrijk dat medewerkers gemotiveerd zijn en de uitdaging van iets nieuws aandurven. Daarom is in Dordrecht geprobeerd om de medewerkers te betrekken bij de innovatie-ontwikkeling en ze goed voor te bereiden op de nieuwe aanpak en de cultuuromslag. Dit is slechts ten dele gelukt. De *workfirst*-aanpak werd door de meeste medewerkers onderschreven, maar in de praktijk bleken de uitvoerders de regels zo strikt toe te passen dat de klantmanager nauwelijks nog ruimte had voor een eigen professionele inbreng.

Het meer aanspreken van klanten op de eigen verantwoordelijkheid leidde soms tot problemen in de kwaliteit van de dienstverlening. Voorbeelden zijn het te snel afwijzen van een verzoek, het te snel doorverwijzen naar een reïntegratiebedrijf of onvoldoende tijd nemen voor de klant. Dit blijkt ook uit een grote toename van het aantal klachten en bezwaarschriften. Dat er fouten gemaakt worden blijkt nog meer uit de stijging van het aantal gegrondverklaringen.

Met de innovaties als gevolg van de WWB is de sociale dienst zonder meer strenger geworden. Dit, gecombineerd met de grote veranderingen in de relatie met klanten, maakt dat tijdelijk enig kwaliteitsverlies verwacht kon worden. In een regelgestuurde organisatie bestaat altijd het gevaar dat er teveel nadruk komt te liggen op het eenduidig toepassen van de wet, belangrijk is echter dat medewerkers ook gevoel ontwikkelen voor situaties waarbij de bureaucratie of het toepassen van de wet tot onbedoelde uitkomsten leidt. In die situaties moet de medewerker initiatief durven nemen om de situatie intern bespreekbaar te maken. Hiervoor moet de medewerker de ruimte krijgen en er moet goed naar hem/haar geluisterd worden. In Dordrecht wordt getracht daar aandacht voor te krijgen. Een van de managementprincipes is daarom: ‘fouten maken mag, mits we er maar van leren’.

Tot slot

De doorwerking van de veranderingen in de WWB in het gemeentelijk bijstandsbeleid is zonder meer groter dan de doorwerking van eerdere veranderingen in de Bijstandswet. De hier behandelde mechanismen van doorwerking blijken in de casus Dordrecht vrucht af te werpen. Vooral de financiële prikkels voor de gemeente, de vertaling van beleidsdoelen in organisatiedoelen en de implementatie van deze organisatiedoelen in de uitvoeringspraktijk hebben hieraan bijgedragen. De mogelijke onbedoelde effecten van deze mechanismen werden uit de casus Dordrecht echter ook duidelijk. De werking van de financiële prikkel is waarschijnlijk begrensd en ook de interne doorvertaling van nieuwe doelen kan onbedoelde en ongewenste effecten in de uitvoering bewerkstelligen. Het feit dat de mechanismen werken, dat ze in de praktijk van de WWB doorwerking stimuleren, maakt daadwerkelijke innovatie mogelijk, maar voortdurende aandacht voor de uitvoeringspraktijk blijft geboden. Ook vernieuwingen worden op termijn weer vanzelfsprekendheden. En zoals de praktijk van de doorwerking van beleidsveranderingen illustreert: in de uitvoering van beleid is weinig vanzelfsprekend.